

3. Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть 2. от 27.07.2006 № 137-ФЗ, (в ред. Федерального закона от 30.09.2013 № 268-ФЗ) ст. 207 п. 2 [Электронный ресурс]. Электрон.дан. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=200297#0>
4. Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть 2. ст. 217 [Электронный ресурс]. Электрон.дан. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=200297#0>
5. Налог на доходы физических лиц в Китае [Электронный ресурс]. Электрон.дан. – Режим доступа: <http://asiainspector.ru/blog/ndfl-v-kitae>
6. Налог на доходы физических лиц в Китае [Электронный ресурс]. Электрон.дан. – Режим доступа: <http://chinawindow.ru/china/legal-information-china/chinese-taxation/individual-income-tax/>

ОБЕСПЕЧЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ НА ОСНОВЕ ИНСТРУМЕНТОВ НЕТВОРКИНГА

*С.Ю. Мычка, ст. преподаватель, М.А. Шаталов, к.э.н., доц,
Воронежский экономико-правовой институт
394042, г. Воронеж, пр. Ленинский, 119а
e-mail: nauka-vepi@yandex.ru*

Аннотация: В статье рассмотрены принципы такого инновационного метода в системе менеджмента, как нетворкинг. Авторами проведена работа по определению сущности, целей, задач, механизмов нетворкинга, выявлены положительные аспекты применения данного метода и предложены пути совершенствования нетворкинга.

В настоящее время все большее внимание уделяется методам управления, особенно инновационному менеджменту. В современных условиях хозяйствования необходимо обеспечивать эффективный менеджмент, внедряя различные механизмы, повышающие качество управления в целях развития организации. Многие инновационные методы на сегодня активно внедряются в систему управления. В нашей статье остановимся на таком инновационном механизме, как нетворкинг.

Нетворкинг представляет собой обобщающее определение развития и поддержания контактов и личных связей с различными людьми (партнерами, поставщиками и пр.), которые могут быть полезны для сотрудника, его карьеры и организации в целом. На сегодня принципы нетворкинга считаются важным аспектом в системе менеджмента организации.

Иными словами, нетворкинг – это процесс налаживания деловых контактов (связей) с целью создания определенных эффективных отношений, которые в будущем могут перерасти в бизнес, серьезные деловые отношения. Иногда это достигается напрямую (к примеру, посещение различных мероприятий, бизнес-конкурсов, ярмарок, семинаров, форумов, конференций и др.) или косвенно, при помощи различных рекомендаций.

Сегодня успешный бизнес зависит не только от базовых академических знаний руководителя, а от умения и навыков делового общения, как с внутренней, так и с внешней средой, наличия прочных деловых связей и непрерывное их расширение, коммуникабельность, эффективный поиск новых контактов и многое другое. Механизм нетворкинга, как раз, аккумулирует в себе ключевые принципы делового поведения в рамках расширения круга деловых контактов.

В качестве примера личностных характеристик, позволяющих применять механизмы нетворкинга, можно отнести [1; 4; 6]:

- природная активность;
- внутренняя привлекательность;
- харизматичность;
- лидерские качества и активность;
- интеллект;
- владение этикетом;
- общительность и пр.

К профессиональным характеристикам отнесем [2; 3; 5]:

- образование и образованность;
- презентабельность;
- профессиональная коммуникабельность;
- нацеленность на результат и пр.

Итак, подчеркнем важность оставленного о себе впечатления у потенциальных субъектов нетворкинга. Не случайно считается, что первое впечатление определяет дальнейшую судьбу деловых взаимодействий в будущем.

Также необходимо выделить ключевые инструменты нетворкинга, с помощью которых происходит поиск и установление необходимых контактов [7-8]:

- активное участие в различных деловых мероприятиях (деловые и светские мероприятия, конференции, семинары, приемы и др.);
- интернет (социальные сети, телеконференции, блоги, веб-сайты и т.д.);
- телефонные коммуникации;
- электронная почта (переписка, рассылки);
- СМИ (пресса, радио, телевидение);
- организация различных мероприятий;
- профессиональные сообщества;
- визитки и др.

Итак, как отмечалось ранее, нетворкинг – это механизм налаживания профессиональных контактов, поэтому при его реализации необходимо придерживаться следующих принципов нетворкинга:

- принцип «чем я могу быть полезен?»;
- принцип «шести рукопожатий»;
- дальний круг контактов чаще работает эффективней, чем ближнее окружение;
- всегда при себе иметь визитную карточку;
- инициирование знакомств;
- обмен полезной информацией;
- принцип позитива («быть хорошим»);
- замыкание цепочки контактов;
- помнить, что каждое знакомство ценно;
- партнерство эффективней соперничества.

Конечно, применяя все эти принципы, полностью нельзя быть уверенным, что контакт будет налажен и принесет результат. Многие при реализации системы нетворкинга совершают определенные ошибки, которые влияют на результат. К таким ошибкам можно отнести отсутствие организации, четко поставленной цели и приоритетов; игнорирование тайм-менеджмента; неподдержание текущих контактов; игнорирование интересов партнеров; неразборчивость в контактах; неподготовленность и неосведомленность; нарушение протокола и норм этикета и др.

Подытожив вышеизложенное, отметим, что нетворкинг на сегодня – эффективный механизм позиционирования личности и организации на рынке, поэтому непрерывное совершенствование владения методами нетворкинга является необходимым условием проведения и его реализации. Необходимо помнить, что целесообразно стремиться сделать любой контакт по-домашнему теплым, обладать соответствующей информацией о предполагаемом партнере, подготовить домашние «заготовки» для переговоров, выбрать необходимую стратегическую позицию для установления контактов, активно применять так называемый репутационный менеджмент, состоять в определенных деловых организациях, сообществах, группах.

Таким образом, применение нетворкинга для установления прочных взаимосвязей на рынке целесообразно. Данный принцип помогает расширить круг взаимодействий организации, повысив, тем самым, ее конкурентные преимущества и эффективность.

Литература.

1. Аль-Макзуми Х.М. Анализ факторов влияющих на эффективность управления финансами организации // Устойчивое развитие науки и образования. 2017. № 2. С. 84-90.
2. Баутин В.М., Мычка С.Ю. Формирование инструментария государственного регулирования агро-промышленного производства на региональном уровне // Синергия. 2016. № 6. С. 46-53.
3. Баутин В.М., Мычка С.Ю. Основные пути развития финансового потенциала предприятий АПК // Территория науки. 2016. № 5. С. 130-133
4. Лозовая И.В. Теория институциональных изменений Д. Норта. Формальные и неформальные институты // Территория науки. 2016. № 4. С. 98-101.
5. Мычка С.Ю., Шаталов М.А. Малый бизнес в России: современное состояние и перспективы развития // Современное развитие малого бизнеса материалы IV Всероссийской профессиональной конференции с международным участием. отв. ред. С. Б. Синецкий. 2016. С. 52-54.

6. Кузьменко Н.И., Райымбаев Ч.К. Значение маркетинга в различных сферах экономики в современных условиях хозяйствования // Синергия. 2016. № 5. С. 34-40.
7. Шаталов М.А., Мычка С.Ю. Нейромаркетинг как драйвер управления потребительским поведением // Наука. Мысль. 2016. № 8-1. С. 110-114.
8. Шкляр К.И., Евстафьева И.И. Исследование проявления склонности к интернет-аддикции среди учащихся города Якутска // Устойчивое развитие науки и образования. 2017. № 2. С. 80-83.

ПРИНЦИПЫ HR-МЕНЕДЖМЕНТА НА ОСНОВЕ ДИВЕРСИФИКАЦИИ

В.В. Егорова, ассистент

Воронежский экономико-правовой институт

394042, г. Воронеж, пр. Ленинский, 119а

e-mail: наука-vepi@yandex.ru

Аннотация: В статье рассмотрены ключевые вопросы построения hr-менеджмента в современных организациях на основе диверсификационных принципов в условиях посткризисного развития экономических систем. Сегодня данное направление особо актуально, т.к. от качества и эффективности управления персоналом зависит развитие самого предприятия. Авторами выявлены основные проблемы hr-менеджмента и предложены пути их решения.

В настоящее время позиция менеджера рассматривается так, что если человек находится в руководящей должности любого уровня управления в любых предприятиях, организациях, учреждениях и фирмах, то в своей деятельности, успешной и продуктивной, ему необходимы базовые знания в области теории и методологии управления персоналом. Управление в организации играет ключевую роль, т.к. без данных мероприятий организация деятельности предприятия не имеет будущего.

В современных условиях функционирования современных организаций особое внимание уделяется HR-менеджменту, т.к. правильный кадровый менеджмент является базисной основой эффективности предприятия.

HR-менеджмент представляет собой направление менеджмента, которое изучает развитие кадрового потенциала организации с целью принятия на работу и профессиональной подготовки качественно и эффективно работающих в организации сотрудников. Так, HR-менеджмент должен быть правильно сформирован с целью эффективного использования и развития кадров предприятия для достижения главной цели организации.

В основе HR-менеджмента лежит целенаправленное воздействие на человеческий компонент предприятия, который ориентирован на приведение в соответствие кадровых возможностей и целей, стратегий, условий развития организации. Система управления персоналом включает в себя следующие сферы деятельности:

- поиск и адаптацию персонала;
- оперативную работу с кадрами, в т.ч. обучение и развитие персонала, оценку персонала, организацию труда, менеджмент деловых коммуникаций, мотивацию и оплату труда;
- стратегическую работу с кадрами.

На практике применяются огромное множество методов управления персоналом, которые постоянно модифицируются и совершенствуются, подстраиваясь на определенный конкретный временной промежуток.

Итак, значимость HR-менеджмента в эффективности функционирования организации высока и оправдана. Конечно, в системе кадрового менеджмента существуют проблемы, требующие решения. Одним из способов повышения эффективности механизма HR-менеджмента, нами видится, внедрение системы диверсификации для более качественного управления человеческими ресурсами.

В современных реалиях управления организацией внедрение диверсификационного механизма системы HR-менеджмента позволяет решить актуальные для предприятия кадровые проблемы, т.к. охватить общий весь объем управленческих проблем крайне сложно, а, скорее, невозможно и нецелесообразно. Поэтому данный механизм побуждает и помогает совершенствовать систему HR-менеджмента, решая следующие проблемы:

- потребность в постоянном притоке новых квалифицированных кадров;
- территориально-распределенная оргструктура бизнеса;
- неэффективная работа по поиску и подбору кандидатов и соискателей;